

**法規名稱：**財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法

**修正日期：**民國 105 年 12 月 19 日

## **第 1 條**

本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。

## **第 2 條**

財政部（以下簡稱本部）所屬金融保險事業機構（以下簡稱各機構）人員考核及獎懲，依本辦法規定。

## **第 3 條**

各機構人員由其主管本綜覈名實、獎優懲劣之旨，客觀公平考核，並予適當獎懲，以激發團隊精神，提高工作效率。

## **第 4 條**

### 1 考核區分如下：

一、平時考核：由各級主管人員，就所屬人員平時之工作、操行、學識及才能，嚴加考核，詳予記錄，就其優劣事蹟予以適當之獎懲，並作為年度考核及另予考核之依據。

二、年度考核：指於每年年終考核各機構人員當年一月至十二月任職期間成績。

三、另予考核：指各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者，或養育三足歲以下子女、侍奉本人或配偶之直系血親尊親屬辦理留職停薪，同一考核年度內任職合計達六個月者，於年終辦理之考核。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理。

四、專案考核：指各機構人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。

### 2 公務人員、公營事業人員或政務人員轉任各機構繼續任職，且年資未中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。考核機構應向轉任人員原任職機關（構）調取平時考核紀錄及有關資料合併評定成績。

## **第 5 條**

### 1 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功及記大功；懲處分申誡、記過及記大過。嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過，同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核或另予考核之參考。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核或另予考核應列丁等。

### 2 各機構應視實際需要情形訂定平時考核獎懲基準，報本部備查。其記一大功、記一大過之基準至少應規定如下：

一、有下列情事之一者，一次記一大功：

（一）執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。

- (二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。
- (三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。
- (四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。
- (五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。

二、有下列情事之一者，一次記一大過：

- (一) 處理業務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機構或事業人員聲譽。
  - (二) 違反紀律或言行不檢，致損害事業人員聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。
  - (三) 故意曲解法令，致人民權利遭受重大損害。
  - (四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。
  - (五) 曠職（工）繼續達二日，或一年內累積達五日。
- 3 平時考核之獎懲，除依規定抵銷或免職、終止勞動契約外，曾記二大功人員，其年度考核不得列乙等以下；曾記一大功人員，其年度考核不得列丙等以下；曾記一大過人員，其年度考核不得列乙等以上。

## 第 6 條

- 1 專案考核之獎懲基準規定如下：

一、有下列情事之一者，一次記二大功：

- (一) 針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。
- (二) 對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經採行確有顯著成效。
- (三) 察舉嚴重不法事件，對維護政府聲譽或權益、社會秩序，確有卓越貢獻。
- (四) 適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。
- (五) 遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機構增進榮譽，有具體事實。
- (六) 在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。
- (七) 舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。

二、有下列情事之一者，一次記二大過：

- (一) 圖謀背叛國家，有確實證據。
- (二) 執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據。
- (三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據。
- (四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。
- (五) 圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽，有確實證據。
- (六) 侮辱、誣告或脅迫長官，情節重大，有確實證據。
- (七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。

（八）曠職（工）繼續達四日，或一年累積達十日。

- 2 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，發給二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再受專案考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，發給二個月薪額之考核獎金。一次記二大過，公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約。
- 3 專案考核不得與平時考核功過相抵銷。

### 第 7 條

- 1 各機構依年度工作考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率如下：
  - 一、甲等：受考人員列甲等者，不得超過百分之七十五。
  - 二、乙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之六十五。
  - 三、丙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之四十五。
  - 四、丁等：受考人員列甲等者，不得超過百分之三十五。
- 2 各機構人員於考核年度內請娩假或懷孕二十週以上流產而請流產假者，不列入前項各機構考核列甲等人數計算；如請娩假或懷孕二十週以上流產而請流產假跨越年度者，不列入計算之考核年度如下：
  - 一、考核年度內請娩（流產）假達二十一日以上者，該年度之考核不列入計算。
  - 二、考核年度內請娩（流產）假未達二十一日者，次年度之考核不列入計算。

### 第 8 條

- 1 年度考核及另予考核以總分一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等次分數如下：
  - 一、甲等：八十分以上。
  - 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。
  - 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。
  - 四、丁等：不滿六十分。
- 2 考核之細目，由各機構視職務性質之需要定之。

### 第 9 條

- 1 考核列甲等特殊條件及一般條件，由各機構依企業特性及經營管理需要訂定。
- 2 各機構人員在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：
  - 一、曾受刑事處罰或懲戒處分。
  - 二、參加公務人員或本部各機構辦理相關考試，經扣考處分。
  - 三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。
  - 四、曠職（工）一日或累積達二日。
  - 五、事、病假合計超過十四日；其事、病假合計之日數應扣除家庭照顧假、生理假或因安胎事由所請之各項假別日數。
  - 六、經辦業務，態度惡劣，影響政府或各機構聲譽，有具體事實。

- 3 各機構辦理考核時，不得以下列情形作為考核等次之考量因素：
  - 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產假或因安胎所請之各項假別。
  - 二、依法令規定給予之哺乳時間或撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。
- 4 除本辦法另有規定者外，各機構人員在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考核列丁等：
  - 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，有確實證據。
  - 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，有確實證據。
  - 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。
  - 四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害事業人員聲譽，有確實證據。

### 第 10 條

年度考核之獎懲如下：

- 一、甲等：晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，另發給一個月之薪額。
- 二、乙等：晉薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金，無級可晉者，另發給一個月之薪額。
- 三、丙等：留原薪級。
- 四、丁等：公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約。

### 第 11 條

- 1 依第四條第一項第三款規定另予考核列甲等者，發給一個月薪額之考核獎金；列乙等者，發給半個月薪額之考核獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等之公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約。
- 2 於年終辦理之另予考核列甲等之人數，應與所屬單位個人年度考核列甲等人數合併計算第七條第一項各款規定列甲等人數比率。

### 第 12 條

- 1 各機構就其所屬人員之考核結果，應以書面通知受考人。考核結果應予免職處分人員，於服務機構核定後，得於收受通知書次日起三十日內，詳敘理由，檢同證明文件，先向服務機構申請複核；服務機構應於收受申請次日起三十日內為適當之審復。受考人如仍有不服，得於收受通知書次日起三十日內，檢同證件，向本部申請再複核，本部如認為原處分理由不充足時，應通知原處分機構撤銷原處分或另為處分，如認為原處分有理由時，應予駁回。
- 2 前項考核結果，年度考核及年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行，一次記二大功之專案考核及非於年終辦理之另予考核，自各機構核定之日起執行。
- 3 考核結果應予免職者，自確定之日起執行，免職未確定前，應先行停職。

### 第 13 條

- 1 各機構辦理考核，應組織人事評審會。各機構人員之考核，應由主管人員就考核項目評擬，遞送

人事評審會初核，並經各機構主持人或授權人員核定。但非於年終辦理之另予考核，除擬予考核列丁等人員應送人事評審會初核外，得逕由各機構主持人或授權人員核定。

- 2 人事評審會之名稱、組成及運作方式等事項，由各機構本公平、公正原則定之。
- 3 人事評審會對考核案件有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。
- 4 人事評審會對擬予考核列丁等或一次記二大過人員，於初核前應給予陳述及申辯之機會。

#### **第 14 條**

辦理考核人員，在考核進行中應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。

#### **第 15 條**

- 1 各機構主持人之考核，除依第二項規定辦理外，由本部參酌該機構年度工作考成成績核定，其獎懲依本辦法有關規定辦理；副總經理之考核，由各該機構參酌其機構年度工作考成成績初評，並報本部核定。
- 2 各機構子公司主持人、副總經理之考核依下列規定辦理：
  - 一、第一層子公司：主持人之考核，由母公司初評，並報本部核定；副總經理之考核由第一層子公司初評，母公司核定，並報本部備查。
  - 二、第二層子公司：主持人之考核，由第一層子公司初評，母公司核定，並報本部備查；副總經理之考核由第二層子公司初評，第一層子公司核定，並報母公司備查。

#### **第 16 條**

本辦法自發布日施行。